



Ciudad de

SAN MARCOS, TEXAS

JEFE DE POLICÍA



**Encuesta para la Obtención de
Información de parte de la Comunidad**

BREVE DESCRIPCIÓN DE

LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA COMUNIDAD

LAS 3 PRINCIPALES CUALIDADES, COMPETENCIAS, Y HABILIDADES PARA EL NUEVO JEFE DE POLICÍA



EXPERIENCIA CON EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE SANMARCOS



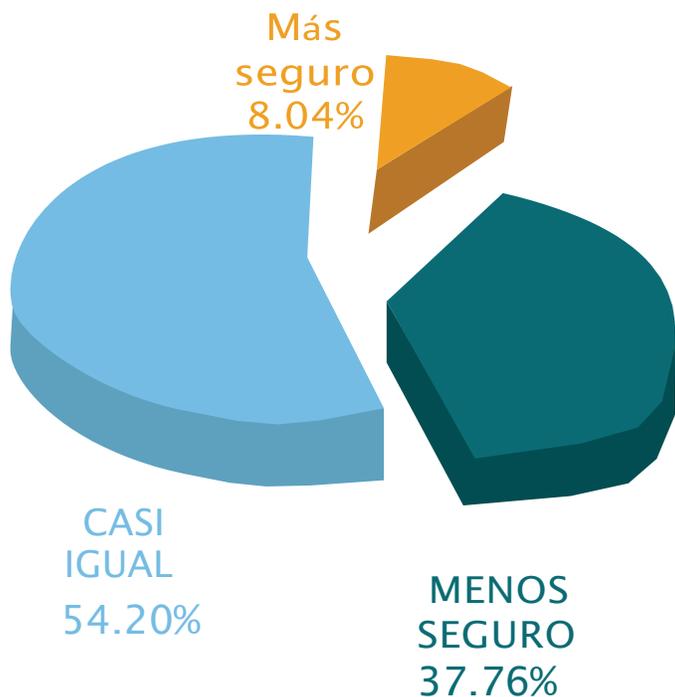
BREVE DESCRIPCIÓN DE

LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA COMUNIDAD

3 PRINCIPALES PRIORIDADES DEL DEPARTAMENTO



COMPARATIVO DE LA SEGURIDAD DE SAN MARCOS CON EL AÑO ANTERIOR



RESIDENTES DE SAN MARCOS	SÍ	87.04%
	NO	12.96%

TRABAJAN EN EL ÁREA DE SAN MARCOS	SÍ	73.62%
	NO	26.38%

TRABAJAN PARA LA CIUDAD DE SAN MARCOS	SÍ	9.21%
	NO	90.79%

METODOLOGÍA – RESPUESTAS A LA ENCUESTA REALIZADA A LA COMUNIDAD

Este informe resume los resultados de la Encuesta Informativa Realizada a la Comunidad como parte del proceso de reclutamiento y selección del Jefe de Policía de la Ciudad de San Marcos. Esta encuesta fue hecha a la medida a fin de permitir a los encuestados brindar información relativa a la búsqueda del Jefe de Policía y al Departamento en general. Además, los participantes respondieron preguntas relativas a las cualidades, competencias y habilidades que consideran esenciales para el siguiente Jefe de Policía.

La Encuesta para la Obtención de Información Realizada a la Comunidad se repartió en la Ciudad y se publicó a través de Survey Monkey. La encuesta estuvo disponible tanto en inglés como en español; las preguntas fueron las mismas para cada encuesta. Las dos encuestas estuvieron disponibles entre el 17 de julio de 2020 y el 7 de agosto de 2020. Se recolectó un total de 1,089 respuestas para efectos del presente informe; todas las respuestas tanto de las versiones en inglés como de su traducción al español se combinaron y analizaron en forma conjunta.

La encuesta se realizó durante un periodo de protesta nacional, después de la muerte de George Floyd en Minneapolis, Minnesota, durante un incidente con el Departamento de Policía de Minneapolis. Las declaraciones de los participantes en la encuesta reflejan estas conversaciones tanto en la Ciudad de San Marcos como a nivel nacional.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la Encuesta para la Obtención de Información Realizada a la Comunidad, incluyendo datos demográficos de los participantes en la encuesta, los principales resultados de la misma divididos por categorías clave y un resumen de los comentarios obtenidos de los participantes.

DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

Un total de **1,089** personas participaron en la Encuesta para la Obtención de Información Realizada a la Comunidad. La mayoría de quienes la respondieron viven en la Ciudad de San Marcos (87.04%), y la mayoría de ellos (73.62%) trabaja en la Ciudad (9.21% trabaja para la Ciudad de San Marcos).

RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se establece un resumen de la Encuesta para la Obtención de Información Realizada a la Comunidad.

LAS TRES PRIORIDADES PRINCIPALES EN LAS QUE DEBE ENFORCARSE EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE SAN MARCOS:

Se preguntó a las personas que respondieron que clasificaran qué prioridades piensan ellos que debe enfocarse el Departamento de Policía de San Marcos. Los resultados indicaron que la prioridad más importante fue “el contar con una vigilancia justa y razonable”. La segunda prioridad más elegida fue la “solución de delitos/investigaciones”, y el contar con “una mayor capacitación de los oficiales y personal” y la “prevención de delitos” empataron en tercer lugar.

Se les dio a las personas que respondieron la encuesta la oportunidad de identificar otras áreas de oportunidad. Los temas comunes identificaron incluyeron lo siguiente:

- Transparencia con la comunidad acerca de los procedimientos y acciones del Departamento; responsabilidad de los oficiales;
- Fomentar acciones comunitarias más positivas entre oficiales y civiles; algunas de las personas que respondieron sentían que había una mentalidad de “nosotros contra ellos”;
- Comentarios mezclados sobre personal y presupuesto; algunos comentarios relativos a la idea de reducir fondos a la policía y mover parte del dinero del Departamento a programas comunitarios y de salud mental, mientras que algunos comentarios sugerían un incremento de fondos y oficiales;
- Ofrecer más capacitación a oficiales sobre temas de reducción de problemas de violencia y salud mental; capacitación en falta de objetividad derivada de una discriminación racial;
- Algunas de las personas que respondieron sentían que el Departamento debe enfocarse más en crímenes violentos y menos en ofensas menores, incluyendo infracciones de tránsito;
- Varias de las personas que respondieron ofrecieron expresiones de ánimo y manifestaron que no hay necesidad de cambiar el enfoque del Departamento;
- El Departamento debe enfocarse en el seguimiento y en la atención a clientes; varios comentarios están relacionados con la falta de seguimiento a los formatos en línea;
- El Departamento debe enfocarse en casos de agresión sexual y evitar su acumulación; y
- Varias de las personas que respondieron pidieron una reforma y adaptabilidad policiaca de cara a la conversación que existe a nivel nacional sobre la reforma policiaca y el movimiento “Black Lives Matter”.

EN CASO DE HABERLO, ¿QUE LE GUSTARÍA QUE CAMBIARA EN LA FORMA EN QUE EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA INTERACTÚA CON SU COMUNIDAD?

La mayoría de las respuestas estaban relacionadas con cambios que el Departamento podría hacer en su interacción con la comunidad. La interacción regular con la comunidad y con los jóvenes, el alcance y la búsqueda continua de información de parte de la comunidad fueron temas frecuentemente mencionados por los participantes. Mientras que varias de las personas que respondieron la encuesta indicaron que no había necesidad de cambiar nada en la

forma en que el Departamento interactúa con la comunidad, la mayoría estableció que la interacción actual con la comunidad puede mejorar. La capacitación en temas relativos a la reducción de violencia, salud mental y falta de objetividad por discriminación racial, etc., fueron vistas como áreas de oportunidad en las que el Departamento podría mejorar para ayudar a la interacción con la comunidad. Adicionalmente, hubo varios comentarios pidiendo un mayor patrullaje a pie en algunas áreas y una reducción de respuesta a llamadas menores (muchas personas sentían que se asigna demasiado personal a llamadas menores). Varios comentarios también pedían la “reducción de fondos a la policía” y la redirección de fondos a otros departamentos/agencias de servicio social.

EN CASO DE EXISTIR, ¿QUÉ LE GUSTARÍA VER QUE EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA Y LA CIUDAD HICIERAN DIFERENTE PARA AYUDARLE A SENTIRSE SEGURO?

Las tendencias encontradas en las respuestas de la comunidad fueron similares a aquellas en la pregunta anterior, siendo que una gran mayoría de las personas que respondieron quieren que se ponga mayor valor en las relaciones con la comunidad y en la reducción de violencia en las técnicas utilizadas por los oficiales. A los participantes les gustaría que el Departamento se enfocara más en la capacitación de los oficiales, incluyendo una mejor capacitación en temas de salud mental. Muchas de las personas que respondieron indicaron que les gustaría ver más oficiales en patrulla, mientras que algunas indicaron que les gustaría ver menos patrullaje en las colonias; los comentarios relacionados con el patrullaje estuvieron muy mezclados. Adicionalmente, varias de las personas que respondieron la encuesta comentaron que sentían que el perfilado racial era común y que sentían que deberían implementarse nuevos procedimientos de patrullaje y capacitación para corregir esto.

Hubo la percepción en los comentarios, de que se tiene una imagen de que los oficiales no están abiertos al acercamiento, no son sinceros o parecen no tomar en serio a las instancias de la Universidad Estatal de Texas, especialmente, en lo relacionado con la agresión o acoso sexual. Varias personas comentaron a lo largo de la encuesta, que les gustaría que los oficiales fueran más amigables y trabajaran con la Universidad en asuntos serios, incluyendo el abuso sexual.

EN CASO DE EXISTIR, ¿QUÉ LE GUSTARÍA QUE EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE SAN MARCOS HICIERA DIFERENTE A FIN DE FORTALECER LA CONFIANZA DE LA COMUNIDAD?

Mientras que algunas de las personas que participaron en la encuesta indicaron que se sentían seguros y confiaban totalmente el Departamento, muchas de ellas indicaron que había una falta de confianza en el Departamento. Varias de las personas que participaron en la encuesta indicaron que necesita haber un mayor acercamiento a la comunidad a través de programas, educación, reuniones comunitarias y una mayor presencia en redes sociales. Muchas de ellas mencionaron que “el café con un policía” es un buen ejemplo de un programa positivo que a la comunidad le gustaría ver más. Se alentó la transparencia con la comunidad y las oportunidades para interactuar con los oficiales en un ambiente relajado. A las personas que respondieron la encuesta les gustaría ver al Departamento participar más con varios grupos de la comunidad, incluyendo grupos de personas sin hogar, Mano Amiga, Black Lives Matter, escuelas y demás grupos, en diálogos abiertos y buscar una capacitación adicional.

¿CUALES DIRÍA USTED QUE DEBERÍAN SER LAS PRIORIDADES PARA EL SIGUIENTE JEFE DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE SAN MARCOS?

Una de las principales áreas de preocupación entre las personas que participaron era la participación con la comunidad y transparencia. De acuerdo con varias de las personas que respondieron la encuesta, el siguiente Jefe de Policía debe asegurarse de que haya responsabilidad en el Departamento y de que todos los ciudadanos sean tratados en forma justa y equitativa. El siguiente Jefe debe liderar con el ejemplo y estar visible y accesible a la Comunidad. Muchas de las personas que respondieron la encuesta sentían que el siguiente Jefe debe estar inmerso en la conversación nacional sobre justicia racial y reforma policiaca; el Jefe debe evaluar las necesidades del Departamento y de la comunidad. Además de la interacción con la comunidad, muchas de ellas sentían que el

siguiente Jefe debe trabajar en una relación de colaboración con la Universidad Estatal de Texas.

Las personas que participaron en la encuesta también emplazaron al Jefe a enfocarse en la capacitación de los oficiales, incluyendo en temas de salud mental, falta de objetividad derivada de la discriminación racial y reducción de violencia.

¿COMENTARIOS ADICIONALES O SUGERENCIAS PARA EL SIGUIENTE JEFE DE POLICÍA?

El siguiente es un resumen de los principales conceptos proporcionados por las comunidades como áreas de enfoque o sugerencias para el siguiente Jefe de Policía:

- Liderar el Departamento y a la comunidad mediante el ejemplo. El Jefe debe ser un líder fuerte, compasivo y bueno para escuchar;
- El siguiente Jefe debe tener la fuerza para tomar decisiones difíciles y estar por encima de la política;
- Crear interacciones positivas entre la comunidad y el Departamento; el Jefe debe ser un puente entre la comunidad y los oficiales;
- Tratar a todos los miembros de la comunidad en forma justa y equitativa, independientemente de su origen étnico. El Jefe debe estar comprometido con la diversidad en el Departamento; varias de las personas que participaron indicaron que les gustaría que el Jefe esté listo para las circunstancias actuales;
- Trabajar con la Universidad Estatal de Texas, especialmente, en casos de abuso sexual;
- Tener interacción y acercamiento constante con el público; y
- El siguiente Jefe de Policía debe enfocarse en la integridad, responsabilidad y transparencia del Departamento.

¿CUÁLES SON LAS CUALIDADES, COMPETENCIAS O HABILIDADES MÁS IMPORTANTE QUE EL NUEVO JEFE DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE SAN MARCOS DEBE TENER?

Se pidió a las personas que respondieron la encuesta que eligieran/clasificaran, a partir de una lista predeterminada, tres cualidades o competencias que, para ellos, en lo personal, son las más importantes que debe tener el siguiente Jefe de Policía. Los resultados indicaron que la “integridad”, “responsabilidad” y “líder fuerte para los oficiales y personal profesional” fueron las respuestas con las más altas calificaciones.

¿CÓMO CALIFICARÍA SU EXPERIENCIA GENERAL CON EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE SAN MARCOS?

Se pidió a las personas que respondieron la encuesta que eligieran una opción sobre cómo clasificarían su experiencia general con el Departamento; los resultados mostraron lo siguiente:

- Excelente – 31.54%
- Buena – 32.10%
- Promedio – 18%
- Mala – 9.36%
- Sin Experiencia – 9%

EN COMPARACIÓN CON EL AÑO ANTERIOR, ¿SIENTE QUE LA CIUDAD DE SAN MARCOS ES MÁS SEGURA, MENOS SEGURA, O CASI IGUAL?

Se pidió a las personas que respondieron la encuesta elegir una opción para la forma en que calificarían la sensación de seguridad en San Marcos en comparación con el año pasado y los resultados mostraron lo siguiente:

- Más seguro – 8.04%
- Menos seguro – 37.76%
- Casi igual – 54.20%

¿EXISTE ALGUNA OTRA COSA QUE LE VENGA A LA MENTE QUE LA CIUDAD DEBA CONSIDERAR AL ELEGIR AL SIGUIENTE JEFE DE POLICÍA?

Una tendencia importante en las respuestas mostró que a las personas que respondieron les gustaría que la Ciudad eligiera un candidato que pudiera mejorar las relaciones con la comunidad, específicamente a través del acercamiento y el diálogo. Varios de las personas que participaron en la encuesta indicaron que les gustaría que la Ciudad hiciera partícipe a la comunidad del proceso de contratación del siguiente Jefe, solicitando a varios grupos de la comunidad ofrezcan su aportación.

A lo largo de la encuesta, en general, hubo una mezcla de comentarios en lo que se refiere al fondeo del Departamento. La mayoría de las personas que participaron sugirió que la Ciudad analizara los fondos de reubicación para pasarlos a otras agencias que puedan tratar temas de salud mental, abuso de sustancias, indigencia, etc. Otras personas que respondieron la encuesta sentían que la cantidad de fondos no debe ser reducida y, en algunos casos, debe incrementarse. Mientras que algunos participantes sentían que el cambio era necesario para alinear la conversación nacional acerca de la reforma policial, otros participantes indicaron que no era necesario ningún cambio y que el nuevo Jefe no debe cambiar el Departamento.

En resumen, la mayoría de quienes respondieron la encuesta piden que la Ciudad contrate a alguien que pueda interactuar con la comunidad a través del acercamiento y la transparencia; oficiales mejor capacitados en temas de falta de objetividad por discriminación racial, la reducción de violencia y salud mental; y mantener al Departamento con un sentido de responsabilidad.



Ralph Andersen & Associates

www.ralphandersen.com